

REFLEXIONS AL VOLTANT DEL MODEL ORGANITZATIU DE LA FUNDACIÓ MARESME DUTES A TERME DURANT EL PROCÉS DE REFLEXIÓ ESTRATÈGICA

Punts forts de l'organització

- L'entitat s'ha adaptat bé a les noves formes jurídiques (fundació CEO-producció CET, Fundació Tutelar, Fundació Maresme-assistencial)
- Es valora bé el nou model de direcció
- Nous canals de participació com els generats durant el procés de reflexió estratègica

Mancances de l'organització

Manca de temps per pensar, reflexionar i actuar

- Falta sentit de participació i coneixement. Com fer sentir que tothom està treballant pel mateix objectiu.

Departaments estancs

- Manca de coneixement entre serveis i poca visió global
- Potenciar més intercanvi de coneixement interdepartamental.
- No haver sabut mantenir espais d'intercanvi tècnic. Si no ho cuidem internament "què volem anar a fer a fora".
- Manca d'empatia entre serveis. Costa entendre diferents punts de vista entre professionals
- Ens cal coneixement intern: entre serveis i professionals
- Necessitat que hi hagi més informació entre serveis.

Organització amb ritmes diferents

- Existència de ritmes diferents entre professionals i amb altres entitats

Rivalitat en la distribució dels recursos

- Equilibri i sostenibilitat econòmica i distribució de recursos entre serveis.
- Falten espais per compartir i es tradueix a vegades amb rivalitat econòmica.

Organització amb mancances respecte l'atenció a l'usuari i les famílies

- Cal més adaptació a les especificitats de les persones que atenem: els més joves, grans....
- El model de participació de les famílies no cobreix totes les expectatives de participació

Model de governança de l'entitat:

- El model de governança (patronat i òrgans de direcció) dona resposta als reptes d'avui?
- El model de governança cal clarificar-lo més?

Comunicació interna deficitària

Coneixement i formació:

- Necessitat de formar equips del CEO
- Els equips coordinació dels serveis no tenien prou coneixement de gestió. Tot i que s'està fent esforç i s'està reconduint

Manca de motivació del personal

- Intentar millorar la motivació dels professionals de l'entitat: no en l'atenció als usuaris, sinó des del punt de vista de creixement professional.

Resistència al canvi i acomodament:

- Els canvis interns generen conflicte: resistència al canvi.
- Sovint s'actua per inèrcia, tot i que també s'ha anat corregint
- Estem una mica acomodats i rígids als canvis. Ens falta més empenta i promoure el treball comunitari.